



Investigación Educativa
Vol. 15, N° 28, 163 - 185
Julio-Diciembre 2011,
ISBN N° 1728-5852

EL “NUEVO” ENFOQUE PEDAGÓGICO: LAS COMPETENCIAS ¹

THE “NEW” PEDAGOGICAL APPROACH: THE SKILLS

DANIEL RUBÉN TACCA HUAMÁN ²

RESUMEN

El enfoque basado en competencias es relativamente nuevo en nuestro medio, pero viene siendo usado en el ámbito empresarial por lo menos desde la década de 1940. El presente artículo muestra las diversas concepciones del término competencia a lo largo de la historia, su paso del sector laboral al educativo, así como una propuesta de definición que se puede usar al momento de elaborar la programación curricular.

Palabras clave: Competencia, capacidad, destreza, currículo, desempeño profesional, éxito.

ABSTRACT

The approach based on skills is relatively new in our context but it has been used in business since 1940. This article shows the different conceptions about skills throughout history, their way from the labor sector to the educational one as a possible definition when one is working on the curricula.

Keywords: Competence, skills, capacities, performance, success.

1 Artículo presentado el 10/02/12 y aceptado el 02/03/12.

2 Licenciado en Educación, especialidad de Biología y Química (UNMSM).

El constante movimiento económico y social, la creciente importancia de la innovación y del conocimiento, al auge de la ciencia y la tecnología, los cambios en la oferta y demanda de ciudadanos trabajadores y la naciente flexibilidad de los sistemas educativos (aprendizaje a lo largo de toda la vida), son factores que colisionan con la tradición educativa de formar personas mediante la transmisión de información. Las demandas del siglo XXI exigen un cambio en la educación superior. Este cambio se debe reflejar en la formación integral de profesionales competentes y no academicistas llenos de conocimiento que no logren un desenvolvimiento exitoso en sus tareas.

Como alternativa al sistema basado por objetivos, nace el enfoque de las competencias, que se basa en las necesidades laborales de la sociedad, en el desarrollo de las potencialidades del estudiante, el desempeño exitoso del personal y en una educación completa y continua. Poco a poco el término competencia toma fuerza, sumergiéndose en las aulas, reuniones de docentes, pruebas de evaluación y elaboración de planes de estudio.

El vocablo competencia es relativamente nuevo en nuestro medio, pero en realidad no lo es a nivel mundial. Remontándonos a los tiempos de la Antigua Grecia, el uso del término *ikanótis* es comparable con el de competencia. *Ikanótis* (ικανότης) se puede traducir como la cualidad de ser *ikanos* (capaz), es decir, tener la capacidad de conseguir algo (Mulder, Weigel y Collins, 2008).

En el siglo XVI ya existía el concepto de competencia en diversas lenguas, por ejemplo, en latín figuraba el vocablo *competens* que se entendía como el ser capaz de algo y a su vez existía la forma *competentia* que se refería a la capacidad y/o autorización para hacer algo. Por poner otro ejemplo, en esa misma época, en el inglés ya se disponía de *competence* y *competency*. En todos los casos se hace referencia a la idea general que encierra el término competencia: ser satisfactoriamente capaz de desempeñar ciertas tareas.

El término competencia en el siglo XX

En 1949, el sociólogo estadounidense T. Parsons estudia las situaciones sociolaborales y descubre que los factores “logro obtenido” y “habilidades atribuidas” influyen en diferente medida sobre los trabajadores. En otras palabras, se determinó que lo más preciso era valorar a una perso-

na por la obtención de resultados en vez de hacerlo por el conjunto de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria.

Durante la década de 1960, gracias a Noan Chomsky, se inicia el empleo académico del término competencia. Definió la competencia lingüística como la habilidad para adquirir la lengua materna; es decir, las reglas en las que se basa el aprendizaje y el uso del lenguaje. Para Chomsky la competencia es un proceso interno que depende del contexto en el cual actúe el individuo.

Por esos años, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, en sus trabajos sobre la motivación, propone la existencia de vínculos que unen las necesidades personales (o empresariales) y el éxito profesional. Su planteamiento se basó en que si se logran identificar los componentes y niveles que poseen y mueven a los empresarios exitosos, se podrá seleccionar a aquellas personas con la potencialidad requerida y por consiguiente educarlas para que desarrollen estas cualidades con el objetivo de desarrollarlas y sacar adelante sus proyectos personales y/o visión de futuro.

Esta teoría se aplicó en 1964, donde se planificó todo un sistema de formación de personal, en el cual, luego de dos años, más del 65% de los participantes lograron desarrollar características innovadoras que permitían el progreso de sus negocios. De esta forma se empezó una tendencia empresarial, que tenía como objetivo optimizar el proceso de formación y selección de personal, pero que no encontró eco en la mayoría de sistemas educativos vigentes en la época.

McClelland, en 1973, demostró que la presentación de expedientes académicos llenos de buenas referencias y con calificaciones aprobatorias, al igual que los test de inteligencia que se aplicaba a los postulantes, no eran capaces de predecir el desenvolvimiento y la adaptación en el trabajo, y por ende no garantizaba el éxito profesional. Esto permitió que McClelland buscara nuevos indicadores del éxito profesional y del buen desempeño laboral. A estos nuevos indicadores los llamó competencias.

Según este autor, el mejor método para predecir con exactitud la eficiencia de un trabajador es contrastar directamente las características personales, profesionales y laborales de aquellos trabajadores que son exitosos con las de aquellos que presentan una eficiencia media. Esa diferencia de características son las competencias que causan un rendimiento superior. Estas competencias solo se pueden apreciar en aque-

llas personas ligadas directamente al trabajo. Una vez identificadas las competencias que hacen exitoso a un trabajador se puede establecer y crear diversos esquemas de selección de personal para que las empresas ahorren tiempo y dinero.

En la década de 1980, diferentes países como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, España, Francia, entre otros, establecen la creación y aplicación de programas para mejorar la formación de personas para el desempeño laboral, esto con el apoyo de las empresas involucradas. Es así que en el Reino Unido se creó el programa *National Vocational Qualifications* conocido como NVQs. Este programa ofrece una certificación que se obtiene a través de la capacitación y evaluación. Cada participante debe demostrar que tiene la competencia para llevar a cabo su trabajo de acuerdo al estándar establecido. Estos trabajos pueden ser de contabilidad, dirección de empresas y hotelería, entre otras.

En la última década del siglo XX, y debido a los grandes cambios que el mundo afronta, se empieza a generar modelos pedagógicos que toman al enfoque de las competencias como fundamento para elaborar programaciones, currículos, didácticas y evaluaciones. Por ejemplo, en los Estados Unidos en mayo de 1990, el Ministerio de Trabajo designó un comité para estudiar el grado de preparación con el que los jóvenes salen de la escuela. Lo relevante de este estudio consistió en que fue la primera vez en que las empresas estadounidenses comunicaron a los estudiantes lo que tienen que saber para tener éxito en el mundo laboral. Los resultados dieron una idea general de las demandas laborales y se llegó a la conclusión que los jóvenes dejan las escuelas sin los conocimientos necesarios para encontrar un buen trabajo. Es en este momento donde se vislumbra un cambio necesario en el sistema educativo superior.

También en 1990 se llevó a cabo la Conferencia Mundial de Jomtien, en Tailandia, en donde entre otros temas se trató el aumento de la adquisición de conocimientos, capacidades y valores por los individuos para llevar una vida plena. Según esta conferencia, cada niño, joven y adulto debe satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje, poseer conocimientos y desarrollar herramientas para el aprendizaje permanente.

En 1997, el proyecto de Definición y Selección de Competencias Claves, conocido como DeSeCo (*Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*) se lanzó con el objetivo de

proporcionar un marco conceptual sólido para la identificación de las competencias clave, fortalecer las evaluaciones internacionales, y ayudar a definir los objetivos generales para los sistemas de educación y aprendizaje permanente.

Según DeSeCo, son tres criterios los que se toman en cuenta para seleccionar una competencia como clave o esencial:

1. Que contribuya a lograr resultados de gran valor persona y social
2. Que sean aplicables a un gran número de situaciones y ámbitos relevantes.
3. Que permitan superar con éxito las exigencias complejas, es decir que sean beneficiosas para la sociedad.

Así mismo, el Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes, conocido como PISA (*Program for International Student Assessment*) se creó en base a la necesidad de evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria (para el Perú es EBR) han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarias para la participación en su sociedad. Este programa se enfoca en tres áreas: la lectura, matemáticas y ciencia. Las pruebas de PISA son aplicadas cada tres años y lo más rescatable es que no solo se evalúan contenidos, sino la aplicación de estos a determinadas situaciones y contextos, lo que hace que sea una evaluación donde se usan los conocimientos, demostrando que tan competente es el alumno. Si PISA se encarga de las competencias en la Educación Básica Regular, a nivel superior encontramos el Proyecto Tuning para Latinoamérica que será comentado más adelante.

Hasta aquí, queda claro que el término competencia no es nuevo, pues tiene una larga historia que se remonta hasta Grecia. Esta historia se debe a que en cada escalón del avance de la sociedad, el hombre se preocupó porque las personas sean capaces de hacer las cosas con eficiencia y calidad.

Enfoques sobre las competencias

Como hemos visto, el uso del término competencia tiene larga data, a pesar de esto, existen diversos enfoques y definiciones a cerca del concepto. Mulder, Weigel y Collins, en su investigación sobre las competencias, establecen tres enfoques:

1. EL ENFOQUE CONDUCTISTA

En general, cuando se menciona la palabra conductista se viene la mente la evaluación de la conducta. En este enfoque las conductas que presentan los trabajadores exitosos es lo que hace la diferencia entre aquellos con menos éxito. En este espacio figura McClelland, que usó el término competencia en lugar de inteligencia y las identificó a través de entrevistas conductistas. Una forma de comprobar que un trabajador es competente es la demostración de su trabajo, la observación y evaluación de su comportamiento.

2. EL ENFOQUE GENÉRICO

A diferencia del enfoque conductista que solo evalúa las conductas de los trabajadores, este enfoque intenta identificar las posibles habilidades comunes que explican la diferencia entre un desempeño exitoso y uno no muy exitoso (Mulder, Weigel y Collins, 2008). Es decir, se selecciona al personal exitoso, se analiza sus características y se determinan sus competencias genéricas. Las competencias generales pueden ser desarrolladas en diversos grupos, debido a que son sensibles a los cambios de contexto y pueden ayudar en diversas tareas. La competencia en este sentido, está más relacionada "con un desempeño global que sea apropiado un contexto particular" (Hager, 1998).

3. EL ENFOQUE COGNITIVO

A diferencia de los dos anteriores, este enfoque define a una competencia como el conjunto de recursos mentales que las personas usan para llevar a cabo sus tareas y adquirir conocimiento. Este enfoque toma en consideración la inteligencia y el desarrollo cognitivo propuesto por Piaget. Para los defensores de esta perspectiva, la competencia es una actividad interna que está relacionada con un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada.

Definición del término competencia

Por todo lo tratado hasta el momento, vemos que el término competencia es polisémico, es decir, puede poseer diversas acepciones o significados, esto va a depender del campo en el que se use, por ejemplo, el profesional, laboral y educativo, entre otros.

A continuación se presenta un cuadro sobre los diversos usos del término competencia en los ámbitos sociales y laborales:

CUADRO 1. USOS COMUNES DEL TÉRMINO COMPETENCIA ³

USO	EJEMPLOS
La competencia como autoridad: Se refiere al poder de mando que puede tener un determinado cargo.	"El subgerente tiene la competencia para evaluar el desempeño de las asistentes administrativas y tomar la decisión sobre su continuidad en la empresa".
La competencia como capacitación: Se refiere al grado en el cual las personas están preparadas para desempeñar determinados oficios.	"Este puesto de trabajo requiere una alta comunicación en inglés y usted tiene la competencia necesaria para desempeñarse con éxito en esta área, por lo cual vamos a contratar sus servicios".
La competencia como función laboral: Se refiere a las responsabilidades y actividades que debe desempeñar toda persona en un determinado puesto de trabajo.	"El gerente tiene las siguientes competencias: representar la compañía, establecer asociaciones estratégicas con otras compañías y gestionar el talento humano".
La competencia como idoneidad: Se refiere al calificativo de apto o no apto con respecto al desempeño en un puesto de trabajo.	"La secretaria de la oficina de personal tiene una alta competencia debido a que atiende muy bien a las personas y les brinda la suficiente información".
La competencia como competición entre personas: Se refiere a la lucha de los empleados por sí por sobresalir en su desempeño y buscar con ello posibilidades de ascenso, mejores ingresos y reconocimiento.	"Los empleados de esta sección están compitiendo entre sí por ganar el premio al mejor vendedor de seguros del mes".
Competencia como actividad deportiva: Se refiere a eventos deportivos en calidad de sustantivo.	"Ayer se llevó a cabo una competencia ciclística en la Costa Verde".

Andrade y Hernández (2010), en su investigación *"El enfoque de competencias y el currículum del bachillerato en México"*, citan un cuadro de Andrade (2009) sobre algunos conceptos del término competencia usados en el ámbito educativo.

³ Adaptado de Rial Sánchez, Antonio.

[http://www.udg.edu/Portals/49/Docencia%202010/Antonio_Rial_\(text_complementari\).pdf](http://www.udg.edu/Portals/49/Docencia%202010/Antonio_Rial_(text_complementari).pdf)

CUADRO 2. CONCEPTOS DE COMPETENCIA ⁴

Autor	Definición
Gonczi y Athanasou (2008)	Las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar.
Malpica (2008)	La competencia privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante.
Gonczi (1997)	La competencia de los individuos se deriva de la posesión de una serie de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) que se utiliza en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales.
Décret Missions (1997)	Una competencia es una aptitud de poner en acción un ensamble organizado de saberes, de saber hacer y de actitudes que permiten cumplir un cierto número de tareas.
Argudín (2001)	El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de la cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).
Bernal (2003)	Las competencias están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de personalidad y, así mismo, con los conocimientos adquiridos. Las competencias no son aptitudes, aunque éstas son imprescindibles para que aquellas se desarrollen. Las competencias no son puros conocimientos que pueden aplicarse a una tarea específica, en ellas también se incluye una experiencia y un dominio real de esa tarea.
Gonzales y Wagenaar (2003)	Proyecto Tuning: El concepto de competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de una proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior... Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.

4 Cuadro adaptado de Andrade (2009) y citado por Andrade y Hernández (2010).

Gonzales y Wagenaar (2003)	En el proyecto Tuning Europeo, la competencia "incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de complementar un proceso corto o largo de aprendizaje... Las competencias se pueden dividir en dos tipos: competencias genéricas que en un principio son independientes del área de estudio y competencias específicas para cada área temática"
Catalano, Avolio y Sladogna (2004)	La competencia no se refiere a un desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescriptos.
De Miguel (2005)	La capacidad que tiene un estudiante para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico o profesional determinado; no obstante no estamos hablando de unos atributos personales estáticos sino dinámicos. El crecimiento de un estudiante en una competencia dada es un proceso de <i>naturaleza continua</i> debido a las exigencias introducidas por el contexto, que cambia demandando nuevas respuestas.
Tobón (2005)	Desde el enfoque epistemológico del pensamiento complejo, las competencias son pensadas como procesos que construyen, reconstruyen y afianzan las personas con el fin de comprender, analizar y resolver diferentes tareas y problemas de los entornos laborales, con conciencia reflexiva, autonomía y creatividad, buscando el crecimiento de la productividad de la organización desde la propia autorrealización personal, empleando de forma racional los recursos ambientales disponibles y teniendo en cuenta la complejidad e incertidumbre de la situación. Esta definición resalta el carácter complejo de las competencias, trascendiéndose su definición como saber hacer.
Documento de Buenos Aires (2005), citado en Beneitone et. al (2007)	Tuning América Latina conceptualiza la competencia de la siguiente manera: El concepto de competencia, en educación, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber) psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores)... abarca todo un conjunto de capacidades que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado dentro de un contexto específico y cambiante.

Secretaría de Educación Pública de México (2006)	Una competencia implica el saber hacer (habilidades) con saber (conocimientos), así como la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer (valores y actitudes). En otras palabras la manifestación de una competencia revela la puesta en juego de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el logro de propósitos en un contexto dado. Las competencias movilizan y dirigen todos esos componentes hacia la consecución de objetivos concretos; son más que el saber. El saber hacer o el saber ser. Las competencias se manifiestan en la acción integrada; poseer conocimientos o habilidades no significa ser competente... La movilización de saberes (saber hacer con saber y con conciencia respecto del impacto de ese hacer) se manifiesta tanto en situaciones comunes de la vida diaria como en situaciones complejas y ayuda a visualizar un problema, determinar los conocimientos pertinentes para resolverlo, reorganizarlos en función de la situación, así como extrapolar o prever lo que falta.
Tobón, Rial, Carretero y García (2006)	Las competencias son más que un saber hacer en contexto, pues van más allá del plano de la actuación e implican compromiso, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de una fundamentación conceptual y comprensión.
Peyser, Gerard y Roegiers (2006)	Una competencia solo puede existir en la presencia de una situación específica, a través de la integración de diferentes habilidades, sobre la base de conocimientos y del saber-como
Brandão y Andrade (2007)	La competencia es entendida, entonces, no sólo como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ejercer cierta actividad, sino también como un desempeño en un determinado contexto, en términos de comportamientos adoptados en el trabajo y realizaciones recurrentes.
Subsecretaría de Educación Media Superior de México (2008)	Educar con un enfoque en competencias significa crear experiencias de aprendizaje para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permitan movilizar, de forma integral, recursos que se consideran indispensables para realizar satisfactoriamente las actividades demandadas. Se trata de activar eficazmente distintos dominios del aprendizaje; en la categorización más conocida, diríamos que se involucran las dimensiones cognitivas, afectivas y psicomotora.

En estas definiciones el concepto de competencia siempre considera las ideas básicas del mundo laboral siguiendo una escueta tradición conductista del aprendizaje. Pese a las diferencias en las definiciones, del cuadro anterior se puede extraer los componentes de una competencia:

- Conocimientos
- Capacidades cognitivas
- Destrezas y habilidades
- Valores y actitudes
- Motivación
- Desempeño de funciones y/o tareas profesionales
- Condición de realización

El conocimiento es la comprensión lógica y completa de un saber o información, que permite realizar alguna actividad intelectual o manual, mientras que la información es un conjunto de datos, estructurados y preparados pero que no son significativos hasta que sean usados por aquellas personas que tienen el conocimiento necesario para interpretarlos, manipularlos y usarlos.

Cuando relacionamos el conocimiento obtenido con un contexto determinado, entendiendo e interpretando el conocimiento en función de la realidad, nos encontramos frente a una capacidad. Entonces, una capacidad cognitiva es una potencialidad, es una formación psicológica compleja que constituye parte de la personalidad y que tiene que ser desarrollada. Las capacidades no son directamente observables en la actividad, sino que se expresan a través de destrezas (eficiencia para ejecutar una tarea) y habilidades (inteligencia para ejecutar una tarea).

La actitud se suele definir como "una predisposición estable de la conducta", que como tal guía y dirige la misma. La actitud es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. Las actitudes surgen o se cambian en función de las necesidades personales y de la situación (Román, 2004).

Román (2004) plantea que una actitud posee tres componentes básicos:

1. **Componente cognitivo:** Formado por las ideas, creencias y opiniones acerca de alguna situación o temática. No se puede tener actitudes favorables o desfavorables sobre algo que se desconoce.
2. **Componente emotivo:** Es el elemento más fuerte de una actitud, ya que se refiere a los sentimientos a favor o en contra que tiene un individuo en relación a una persona, situación u objeto.

3. **Componente conductual:** Implica una conducta acorde con la cognición y la afectividad. Las personas actúan de acuerdo con sus ideas y sentimientos.

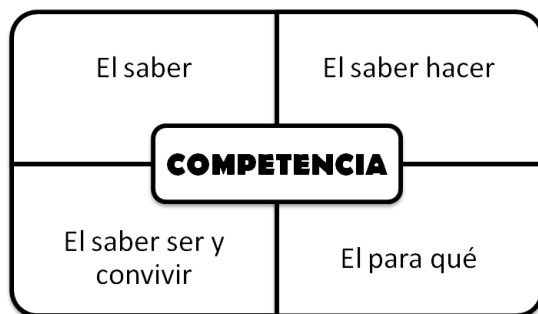
El mismo autor plantea que “los valores suelen considerarse como actitudes de un orden superior... También pueden ser aprendidos como las actitudes y pueden ser variados y cambiados con el paso del tiempo... En la creación o cambio de actitudes la familia, la escuela, los grupos, la información suelen tener una influencia decisiva”. Mientras que la motivación es el “empuje” que mueve al sujeto a realizar determinada acción o tarea. Y siguiendo la tradición de la perspectiva laboral, el desempeño en las tareas profesionales y el logro del éxito son parte fundamental en la arquitectura del término competencia.

Luego de analizar diversas fuentes y para fines del presente trabajo, se definirá el término competencia como:

Un sistema complejo de conocimientos, capacidades, destrezas, valores, actitudes y motivación que cada persona pone en funcionamiento en un contexto determinado para hacer frente a las exigencias que demanda cada situación.

El conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, valores y actitudes no son componentes aislados ni separados, sino que en conjunto forman un engranaje que se pone en ejecución durante el desempeño de una persona en una tarea determinada. Esto quiere decir que los conocimientos no son suficientes para salir con éxito de una situación problema.

En otras palabras, en una competencia encontramos: el saber, el saber hacer, el saber ser y convivir y el para qué. (Ver esquema 1)



Esquema 1

- **EL SABER:** Son los contenidos conceptuales. Se refiere a los conceptos, datos, principios, definiciones, esquemas, es decir al conocimiento.
- **EL SABER HACER:** Se refiere a las capacidades, habilidades y destrezas que el individuo utiliza en su accionar con base a los conocimientos internalizados.
- **EL SABER SER Y CONVIVIR:** Es el comportamiento del individuo en una situación determinada. Refleja los valores y las actitudes que se han aprendido.
- **EL PARA QUÉ:** Está conformado por la finalidad que le da sentido al aprendizaje y al accionar humano. Determina la utilidad de los esfuerzos académicos.

Entonces, cuando estemos ante una realidad compleja, que exija seleccionar entre el universo de conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades que poseemos, aquellas que se requieren para su comprensión y transformación, hacen en su conjunto una competencia. Su desarrollo en la persona exige no tan sólo capacidad de gestión global de las mismas sino también un cierto grado de conjunción con determinadas actitudes y valores personales (Mateo y Martínez; 2006).

Proyecto Tuning para Latinoamérica

¿Por qué el enfoque sobre competencias está ganando terreno en sector educativo?

Muchas pueden ser las explicaciones, pero dentro de ellas rescata-mos las siguientes:

- Este "nuevo" enfoque pone énfasis en el valor de los recursos humanos para el desarrollo económico y social. Centra sus esfuerzos en el aprendizaje de los estudiantes.
- Relaciona el proceso educativo con las necesidades laborales de la sociedad.
- Toma en cuenta la necesidad de cambio y la adaptación flexible del potencial humano.

El enfoque por competencias se basa en las teorías del aprendizaje contextualizado, en el aprendizaje de oficio (*cognitive apprenticeship*) y

en el aprendizaje activo. A partir de esto se viene desarrollando diversos modelos de formación por competencia en el nivel universitario que apuestan por la excelencia en lo que se hace (Tobón, 2006b).

Las universidades se enfrentan al desafío de dar respuesta a las demandas, expectativas y requerimientos la sociedad en su conjunto. Por lo que deben formar estudiantes que puedan comunicarse, trabajar y participar como ciudadanos. Cumplir con esta función formativa determina que la institución tiene que promover en sus estudiantes el desarrollo de un conjunto de competencias y capacidades que deberían potenciarse en las asignaturas, áreas o espacios de las propuestas curriculares.

Para Martha Peluffo y Ronald Knust (2009), citados por Becerra y La Serna (2010), el modelo de formación por competencias permite abordar diferentes dimensiones:

- a) La empleabilidad y la ocupabilidad de los actuales y futuros egresados.
- b) La dimensión del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del proceso.
- c) La “flexibilidad curricular” que permite aumentar la dinámica en la actualización de los contenidos a fin de bajar las brechas entre la oferta y la demanda de profesionales universitarios competentes.
- d) La internacionalización del currículo en contextos que se globalizan y que aumentan la movilidad de los actores del sistema educativo superior, tanto en su oferta de pregrado como en los postgrados con el fin de permitir la armonización entre estructuras curriculares diferentes.

La necesidad de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de la educación superior ha incentivado la creación de una atmosfera de coordinación y consenso intercontinental en la formación de profesionales competentes que se puedan movilizar por el mundo, sabiendo que sus estudios y capacitaciones son reconocidos, debido a esto se creó el proyecto Tuning para Latinoamérica.

El proyecto Tuning para Latinoamérica (en adelante TLA) de 2004-2008 (primera etapa) buscó mejorar las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de edu-

cación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Según su portal oficial⁵ este proyecto no esperaba desarrollar ninguna especie de currículo latinoamericano único. El objetivo es la búsqueda de puntos comunes de referencia lo cual no lesiona la diversidad, la libertad y la autonomía de las instituciones.

TLA 2004 plantea lo siguiente:

- El desplazamiento de una educación centrada en la enseñanza hacia una educación centrada en el aprendizaje.
- El enfoque de las competencias se centra en el estudiante y su capacidad de aprender.
- El profesor deja su papel de protagonista y se convierte en un acompañante en el proceso de aprender, que ayuda al que estudia a alcanzar ciertas competencias.
- Los cambios afectan también el enfoque de las actividades educativas, los materiales de enseñanza y las situaciones didácticas.
- Impacto en la forma y estructura de programas y en el enfoque global de la organización del aprendizaje, lo que incluye programas mejor enfocados, cursos más cortos y estructuras más flexibles.

Durante su estudio, TLA determinó las competencias genéricas y específicas en las doce áreas temáticas en investigación (Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina y Química). Las competencias genéricas son aquellas comunes a cualquier tipo de titulación, mientras que las específicas dependen de cada especialidad.

Se identificaron 27 competencias genéricas que, según este proyecto, son necesarias desarrollar en los profesionales de Latinoamérica:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano

⁵ <http://tuning.unideusto.org/tuningal> (consultado el 02/01/12).

6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

Y como recomendación, para la formación de docentes se deben desarrollar las siguientes competencias específicas:

1. Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (Diseño, ejecución y evaluación).

2. Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
3. Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
4. Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
5. Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan las didácticas generales y específicas.
6. Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.
7. Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
8. Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
9. Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
10. Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
11. Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
12. Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.
13. Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
14. Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
15. Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
16. Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
17. Genera Innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
18. Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.

19. Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
20. Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
21. Analiza críticamente las políticas educativas.
22. Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio-cultural.
23. Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
24. Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.
25. Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: Lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología, política e historia.
26. Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
27. Produce materiales educativos acordes a diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Ambas listas resumen el trabajo del Proyecto Tuning para Latinoamérica en su primera fase (2004-2008). Actualmente se viene desarrollando la segunda etapa del Tuning para Latinoamérica, denominada: Innovación Educativa y Social (2011-2013). Este nuevo proyecto tiene como objetivo seguir "afinando" las estructuras educativas de América Latina a través de consensos. A pesar de ello, debe quedar claro que las conclusiones del estudio Tuning son solo recomendaciones que están disponibles para aquellas instituciones que deseen tomarlas como referente para la elaboración de sus currículos basados en el enfoque de las competencias.

Un currículo basado en competencias

El enfoque pedagógico de las competencias se ha estudiado y se viene usando a nivel mundial, pero cada país que lo pone en práctica lo hace con sus peculiaridades y diferencias de acuerdo a su contexto.

Estos modelos curriculares son elaborados con el apoyo de expertos e investigadores que han logrado sistematizar y estructurar nuevos

planes de estudio. Con el paso del tiempo se ha podido notar que han surgido dos posiciones que sostienen postulados opuestos. Por un lado están aquellos que dicen haber encontrado una incompatibilidad entre las competencias y los objetivos, considerando a estos últimos como parte de un aprendizaje aislado y separado del contexto (propio del conductismo). Mientras que el otro grupo reconoce la naturaleza de los aprendizajes por objetivos, pero a su vez sostienen que esas prácticas pedagógicas aún son usadas y validas, porque a través de ellas se alcanzan los aprendizajes que luego se refuerzan al momento de resolver situaciones problemáticas (aplicación de conocimiento).

El currículo estructurado por competencias toma en cuenta e identifica las competencias que deben tener los futuros profesionales, es decir las competencias tienen que nacer del perfil profesional que se desee concretizar. Así mismo son un intento de mejorar la calidad del proceso aprendizaje-enseñanza, modernizar la educación superior y optimizar los recursos físicos y humanos con los que se dispone.

El diseño curricular por competencias es una respuesta a los requerimientos del entorno, enfoque hacia la actuación, respuesta a los grandes retos de la humanidad, gestión del conocimiento, de la enseñanza al aprendizaje, flexibilidad del diseño curricular, la autorreflexión como eje de la formación basada en competencias, estrategias para procesar y manejar la información (Becerra y La Serna, 2010)

Tobón (2006c) propone seis fases para la construcción de un currículo basado en competencias:

1. **Organización y planeación:** Consiste en planear la gestión del currículo, así como los productos que se deben obtener y el tiempo necesario. Es necesario el dialogo entre toda la comunidad universitaria que se verá afectada por el nuevo currículo.
2. **Capacitación:** Consiste en la capacitación del personal directivo y administrativo, docentes, investigadores y estudiantes en temas tales como competencias y diseño curricular.
3. **Estudio del contexto:** "Consiste en realizar un estudio concreto y específico del contexto disciplinar, investigativo, social y profesional-laboral para determinar las actividades y problemas que deben estar en condiciones de realizar y resolver los egresados de la carrera, junto con los criterios de idoneidad y

los saberes requeridos. El contexto disciplinar se refiere a la teoría o teorías básicas que conforman el campo disciplinar de la profesión y la fundamentación. El marco investigativo se refiere a las líneas de investigación pertinentes al trabajo profesional. El contexto organizacional-empresarial, a su vez, se define como los escenarios en los cuales laborarán los egresados. Y finalmente, el contexto social comprende la comunidad en la cual se dan los estudios. Antes de realizar el estudio del contexto se requiere llevar a cabo una deconstrucción del currículo anterior que se ha tenido. Esta deconstrucción consiste en una reflexión crítica, analítica y sistemática sobre el currículo que cada uno de los programas universitarios ha tenido, determinando la forma cómo ha respondido a los requerimientos de la sociedad y las empresas (Tobón, 2006c).

4. **Estructura curricular:** Se establece el perfil profesional de egreso con las competencias específicas y genéricas que se van a formar en los estudiantes a lo largo de su vida universitaria. Esto parte de las características de la profesión y de las actividades y problemas encontrados en el contexto. Luego de establecer el perfil, "... se elabora la malla curricular, la cual es en sí el plan de estudios en el cual se indican los módulos que van a posibilitar formar las competencias descritas en el perfil profesional, con la respectiva asignación de créditos y de acuerdo con unos determinados niveles. Es esencial que la malla curricular sea flexible y busque que los módulos se relacionen entre sí" (Tobón, 2006c).
5. **Diseño de módulos:** Los módulos son planes completos de formación de una o varias unidades de competencia, ya sea específica o genérica" con una determinada asignación de créditos, y una planeación sistemática de actividades didácticas e indicadores de evaluación (Tobón, 2006c).
6. **Gestión de calidad:** Este paso busca que el currículo mantenga su calidad, evaluándolo constantemente, implementando planes de mejoramiento, autoevaluación, auditoría, entre otros.

El currículo basado en competencias y todos los constructos mencionados en este trabajo, pertenecen a una tendencia global de cambiar el paradigma educativo, pasar de los objetivos a las competencias. Este enfoque es el centro de muchas críticas, pero a su vez encontra-

mos aquellos defensores que rechazan el predominio del conductismo en ellas. La tarea que nos espera es profundizar sobre este "nuevo" campo del conocimiento y evaluar hasta qué punto es factible de tomarlo en cuenta al momento de reestructurar la educación superior en el Perú.

Conclusiones

- El término competencia es polisémico y a lo largo de la historia ha tomado diversos significados. Es nuevo en nuestro medio pero no en el mundo.
- El término competencia se empieza a usar sistemáticamente en el ámbito empresarial a partir de la década de 1940, esto con la finalidad de buscar personal eficiente y evitar que las empresas pierdan tiempo y dinero al momento de la selección del personal.
- El enfoque pedagógico basado en las competencias nace como alternativa al modelo basado en objetivos. Esto debido a la demanda de personal competente que aplique sus conocimientos para obtener éxito en sus labores.
- Este "nuevo" enfoque está siendo adoptado por un gran número de instituciones de Educación Superior a Nivel Mundial, y el Perú no es la excepción. Pero está en manos de los expertos en currículo analizar los beneficios y la factibilidad que dicho enfoque ofrece al momento de plantear sistemas educativos que respondan a la necesidad laboral de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade, R. (2009). *Currículum del bachillerato universitario por competencias*. México: Universidad de Guadalajara, Doctorado en Educación, Coloquio de Investigación.

Andrade, R. y Hernández, S. (2010). *El enfoque de competencias y el currículum del bachillerato en México*. Recuperado el 02 de enero de 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77315079023>

Becerra, A. y La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Recuperado el 01 de enero del 201, de <http://>

www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER_Jerarquia/EditForm/DD-10-05.pdf

Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura, Vol. 3*. Madrid: Alianza Editorial.

Competencias educativas y objetivos como capacidades (2008). Recuperado el 17 de diciembre de 2011, de http://www.cepcastilleja.org/cursos/competencias/05documentacion/02articulos/09_competencias_educativas_y_objetivos_como_capacidades.pdf

Delors, J. (1994). *La educación encierra un tesoro*. Santillana - Ediciones UNESCO.

Gardner, H. (1997). *Estructuras de la mente*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

Hager, P. (1998). Recognition of informal learning: challenges and issues. *Journal of Vocational Education and Training*.

Kemmis, S. (1997): *El currículum más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid: Morata.

Mateo, J. y Martínez, F. (2006). *Más allá de la medición y la evaluación educativa*. Madrid: La Muralla.

Ministerio de Educación de El Salvador (2008). *Currículo al servicio del aprendizaje: Aprendizaje por competencias*. Recuperado el 03 de enero de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/51747741/2/Componentes-de-la-competencia>

Mulder, M., Weigel, T. y Collings, K. (2008). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la Unión Europea: Un análisis crítico*. Recuperado el 28 de diciembre de 2011, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>

Pozo, J. (1999). *El aprendizaje estratégico*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.

Proyecto Tuning América Latina (2008). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Recuperado el 28 de diciembre de 2011, de http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC

Rial, A. (s.f.). *Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación*. Recuperado el 01 de enero de 2012, de [http://www.udg.edu/Portals/49/Docencia%202010/Antonio_Rial_\(text_complementari\).pdf](http://www.udg.edu/Portals/49/Docencia%202010/Antonio_Rial_(text_complementari).pdf)

Román, M. (2004). *Sociedad del conocimiento y refundación de la escuela desde el aula*. Lima: Ediciones Libro Amigo.

Tobón, S. (2006a). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Talca: Proyecto Mesesup.

Tobón, S. (2006b). *Formación basada en competencias*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Tobón, S. (2006c). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Magisterio.

Secretaría de Educación Pública (2004). *Programa de Educación Preescolar*. México: Secretaría de Educación Pública.